

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinden:

TÜRK MİLLETİ ADINA YARGITAY İLÂMI

Esas No : 2026/6397

Karar No : 2026/5259

İNCELENEN KARARIN

MAHKEMESİ : Mardin 1. İş Mahkemesi

TARİHİ : 14.11.2025

SAYISI : 2025/546 E., 2025/609 K.

DAVACI : Zelal Çoşkun vekili Avukat Aslan Orman

DAVALILAR : 1. Mardin Kent AŞ vekili Avukat Mukaddes Binkay
2. Mardin Büyükşehir Belediye Başkanlığı
vekili Avukat Cafer Aydın

DAVA TARİHİ : 20.03.2025

İlk Derece Mahkemesince kesin olarak kararın kanun yararına temyizden incelenmesi Adalet Bakanlığı tarafından istenilmiş olmakla; Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalılar nezdinde belirli süreli iş sözleşmesi ile 14.10.2024 tarihinde psikolog olarak çalışmaya başladığını, sözleşmede çalışma süresinin 14.10.2024-31.12.2015 tarihleri arasında olduğunu düzenlendiğini, sözleşmenin süresinden önce davalı işveren tarafından 07.02.2025 tarihinde sona erdirildiğini ileri sürerek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 438/1 maddesi uyarınca bakiye süre ücreti ile 438/3 maddesi uyarınca haksız fesih tazminatı alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Mardin Büyükşehir Belediye Başkanlığı vekili cevap dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası şeklinde açılmayacağını, talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının iş sözleşmesi belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğundan alacak taleplerinde haksız olduğunu, iş sözleşmesinin çalışmalarına ihtiyaç kalmaması sebebiyle feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Mardin Kent AŞ vekili cevap dilekçesinde; davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını, zamanaşımını definde bulunduklarını, davacının iş sözleşmesinin hizmetine ihtiyaç kalmaması sebebiyle feshedildiğini, iş sözleşmesinin belirli süreli olmadığını, davacının tüm alacaklarının ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut olayda, davacının iş sözleşmesinde her ne kadar çalışma yapılması için bir süre belirlenmiş ise de, emsal nitelikte kabul edilen Diyarbakır Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin 2022/2586 Esas sayılı dosyasında verilen karar da gözetilerek davacının yaptığı iş ve çalıştığı iş yerinin niteliği değerlendirildiğinde, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışılabilecek bir durum olmadığı, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması için gerekli objektif esaslı unsurları barındırmadığı, dolayısı ile davacının iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu anlaşıldığından bakiye süre ücreti alacağının reddi gerektiği, haksız fesih tazminatı talebinden davacı feragat ettiğinden bu alacağın da reddi gerektiği gerekçeleriyle davanın reddine kesin olarak karar verilmiştir.

IV. KANUN YARARINA TEMYİZ

A. Kanun Yararına Temyiz Sebepleri

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına yönelik Adalet Bakanlığı Kanun Yararına temyiz isteminde; taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olmasına rağmen davalılarca belirsiz süreli olduğunun ileri sürülmesinin açıkça hakkında kötüye kullanılması niteliğinde olduğunu, belirli süreli iş sözleşmesine güvenerek açmış olduğu davada resen objektif sebep denetimi yapılamayacağını, iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olduğu kabulüyle davanın esası hakkında karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçeyle davanın reddine karar verilmesinin usul ve yasaya aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyumsuzluk, taraflar arasında imzalanan sözleşmenin belirli süreli olup olmadığı ve bakiye süre ücreti istemine ilişkindir.

İş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hâllerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Kanunda belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere göre daha az koruma altına olduğu düşünüldüğünde, iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olmasının asıl, belirli süreli olmasının istisna olarak düzenlenmesinin işçinin korunması amacına matuf olduğundan davalı işverence objektif neden yokluğunun ve dolayısıyla sözleşmenin belirsiz süreli olduğunun ileri sürülmesi hâlinde işçinin korunması amacını taşıyan düzenlemenin aksine sonuç doğuracak şekilde uygulanması kanunun amacına aykırı olacağı gibi hakkın kötüye kullanılması niteliğindedir.

Dairemizin içtihatlarında 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 11. maddesinde öngörülen hükmün işçiye koruma amacıyla düzenlendiği dikkate alınarak, objektif şartlar bulunmadığı hâlde belirli süreli olarak yapılmış olan iş sözleşmesinin, belirsiz süreli olduğunun işveren tarafından ileri sürülmesinin 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanımını teşkil ettiği, 4857 sayılı Kanun'un 11. maddesine dayanarak sözleşmenin belirsiz süreli olduğunu ileri sürme hakkının sadece işçiye ait olması gerektiği kabul edilmiştir.

Hâl böyle olunca, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabulü gerekirken, Mahkemece hatalı hukuki değerlendirme yapılarak belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabulü de yerinde değildir.

Kanun yararına temyiz isteminin yukarıda açıklanan sebeplerle kabulü ile İlk Derece Mahkemesince verilen kararın kanun yararına bozulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

Açıklanan sebeple;

Adalet Bakanlığının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'un 363/1 hükmüne dayalı kanun yararına temyiz isteminin kabulü ile kararın sonuca etkili olmamak üzere aynı Kanun'un 363/2 hükmü gereğince **KANUN YARARINA BOZULMASINA**,

Dava dosyasının İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına gönderilmesine,

08.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.